

VIII Edición FinTech Women Network

23 de septiembre de 2025

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

Índice

01

Asociación Española de
FinTech e InsurTech

02

Informe

03

Tendencias del sector

04

Conclusiones

05

Testimonios mujeres FinTech

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

01

Asociación Española de FinTech e InsurTech - AEFI -

ORIGEN
MISIÓN
QUIÉNES SOMOS
PILARES

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

Asociados

+150

Patrocinadores

+20

Verticales de la AEFI

13

Los pilares de la AEFI

Regulación y
proporcionalidad

Aceleración de la
innovación

Buenas prácticas
del sector

Divulgación,
Comunicación y
Género

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

La iniciativa FinTech Women Network nació en 2018 en el seno de la AEFI, con el objetivo de promover al ecosistema FinTech como un sector de oportunidades, igualdad, paridad y desarrollo profesional.

Con esta 8ª edición reafirmamos el compromiso de la AEFI por seguir mostrando la situación actual del ecosistema FinTech y de la industria financiera en nuestro país.

Gracias a este informe, el ecosistema FinTech se ha convertido en uno de los sectores más demandados para desarrollar la carrera profesional y que más oportunidades ofrece permitiendo conciliar y progresar como profesional sin renunciar a nada.



Foto de grupo VII edición FinTech Women Network, septiembre 2024

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

The PayPal logo, featuring the word 'PayPal' in a bold, sans-serif font.

Objetivos FinTech Women Network

1. Potenciar y apoyar el emprendimiento femenino

2. Destacar y reconocer la evolución de la mujer

3. Crear conexiones para generar oportunidades

4. Visibilizar mujeres que sean de inspiración

5. Impulsar la igualdad de talento y oportunidades

6. Cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

02

VIII Informe FinTech Women Network

MUJERES EN EMPRESAS FINTECH

CARGOS Y RESPONSABILIDAD

POLÍTICAS DE IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN

CONCILIACIÓN

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

1. Mujeres en FinTech

- La edad media es de 42 años
- El 100% tiene una titulación universitaria
- Más del 54% ha obtenido un título de posgrado
- Sus estudios están enfocados en: Admon. y Dir. de Empresas, Derecho y Marketing
- El 72,5% ha trabajado antes en el sector financiero y/o asegurador tradicional.

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

2. Cargos y responsabilidad

- *CEO/Fundadoras: 5%*
- *Alta dirección: 17,5%*
- *Cargos directivos: 60%*
- *Técnicos/Asistentes: 17,5%*

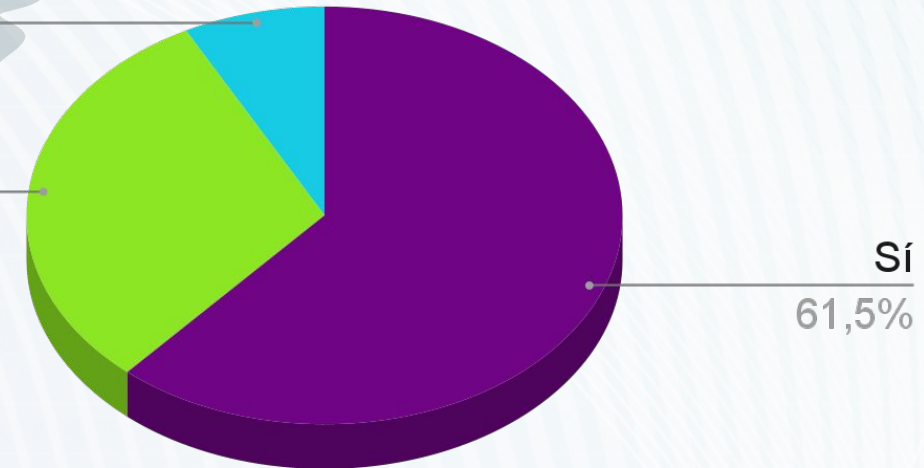
Más del 60% de los Comités de Dirección cuentan con mujeres entre sus miembros.

Ns/Nc

7,7%

No

30,8%



Con la colaboración de:

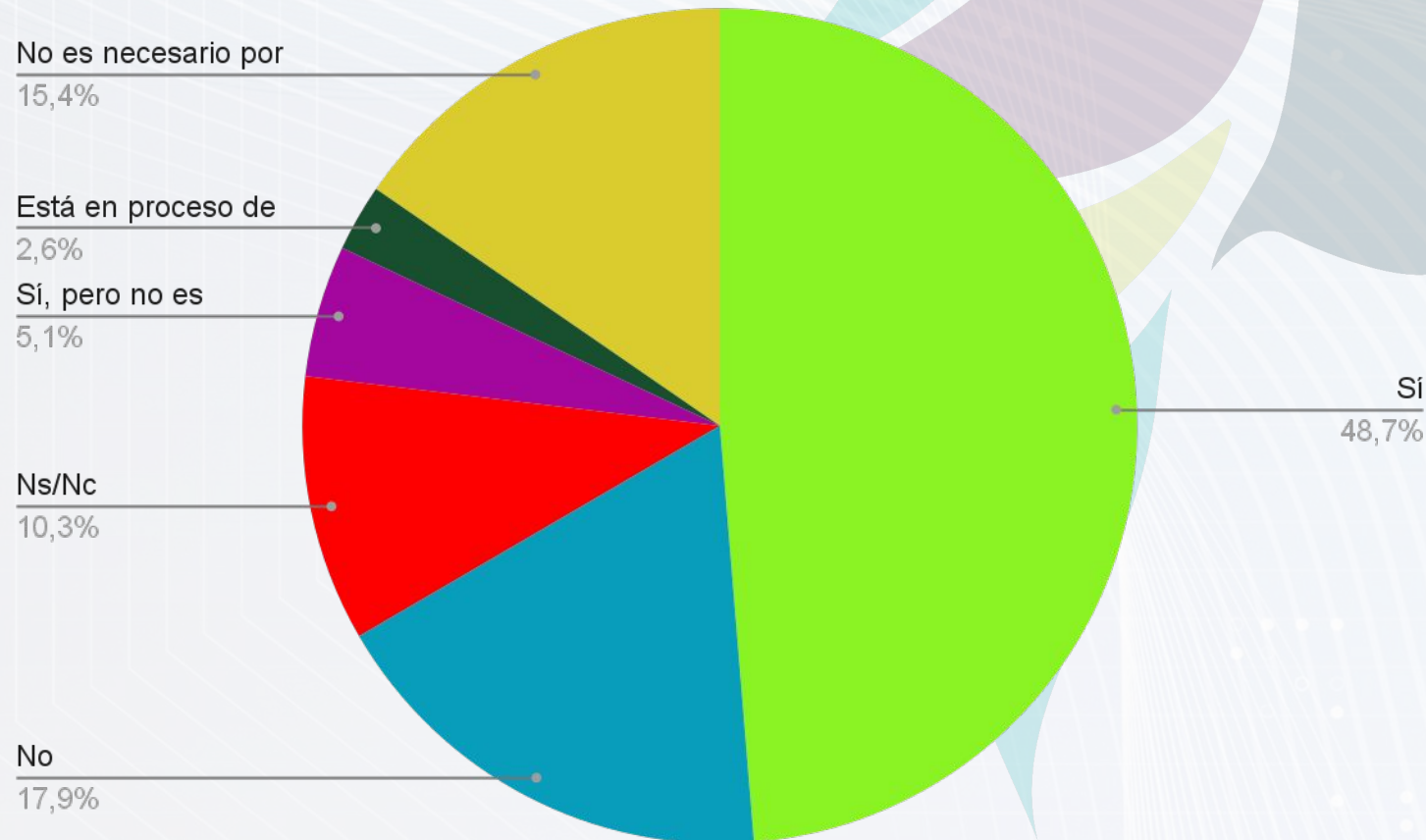


HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

3. Políticas de igualdad

¿Tienen las Fintech un plan de políticas de conciliación e igualdad?



- Casi el 50% de las FinTechs cuenta con un plan de políticas de conciliación e igualdad en la empresa.
- Un 15% afirma no contar con él, por no ser necesario debido a la cultura de la empresa.
- Un 17,9% no cuenta con ningún plan.

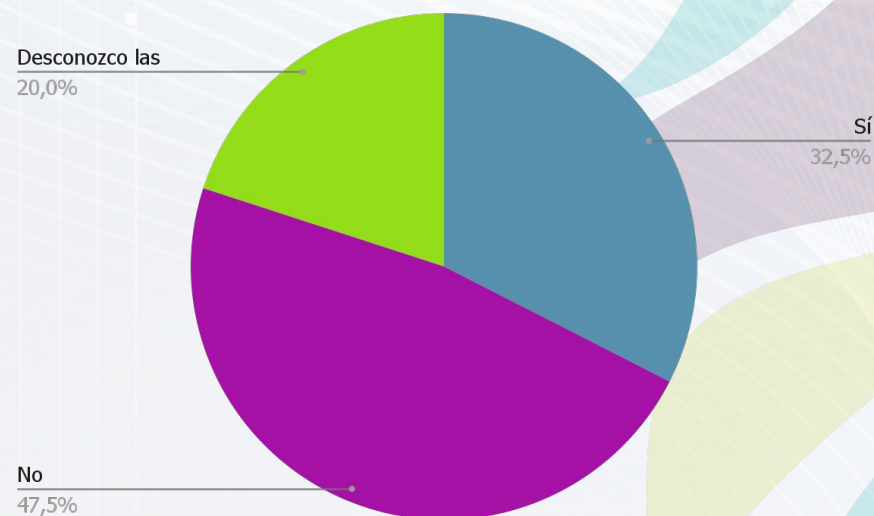
Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

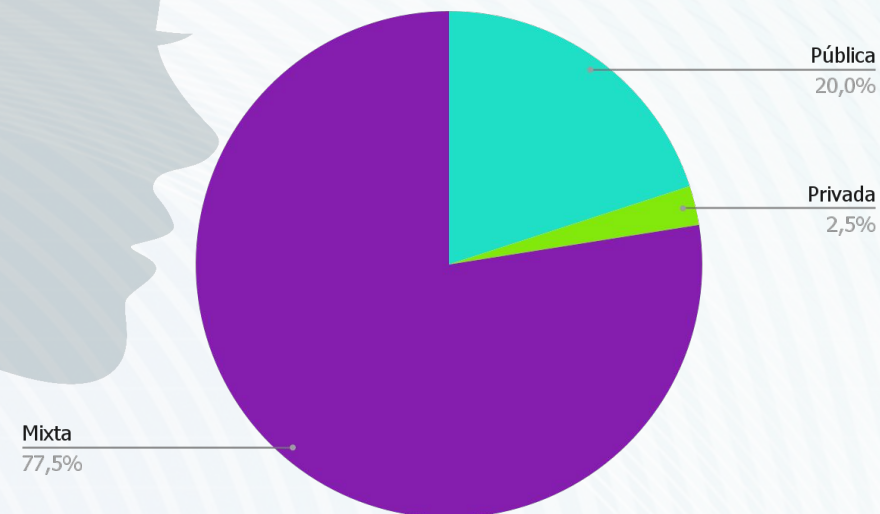
PayPal

¿Las actuales políticas sociales de igualdad ayudarán a que hombres y mujeres posean las mismas oportunidades e igualdad de condiciones?



La acogida de las políticas sociales de igualdad es baja, más del 45% de los encuestados dudan de su efectividad y de su aplicación real en las empresas de la industria.

¿Las medidas de igualdad deben ser una iniciativa pública o privada?



Las empresas FinTech (+70%) creen que las políticas de igualdad deben nacer del diálogo social y de la convivencia de los intereses y necesidades de las empresas privadas y el entendimiento de las instituciones públicas para que funcionen.

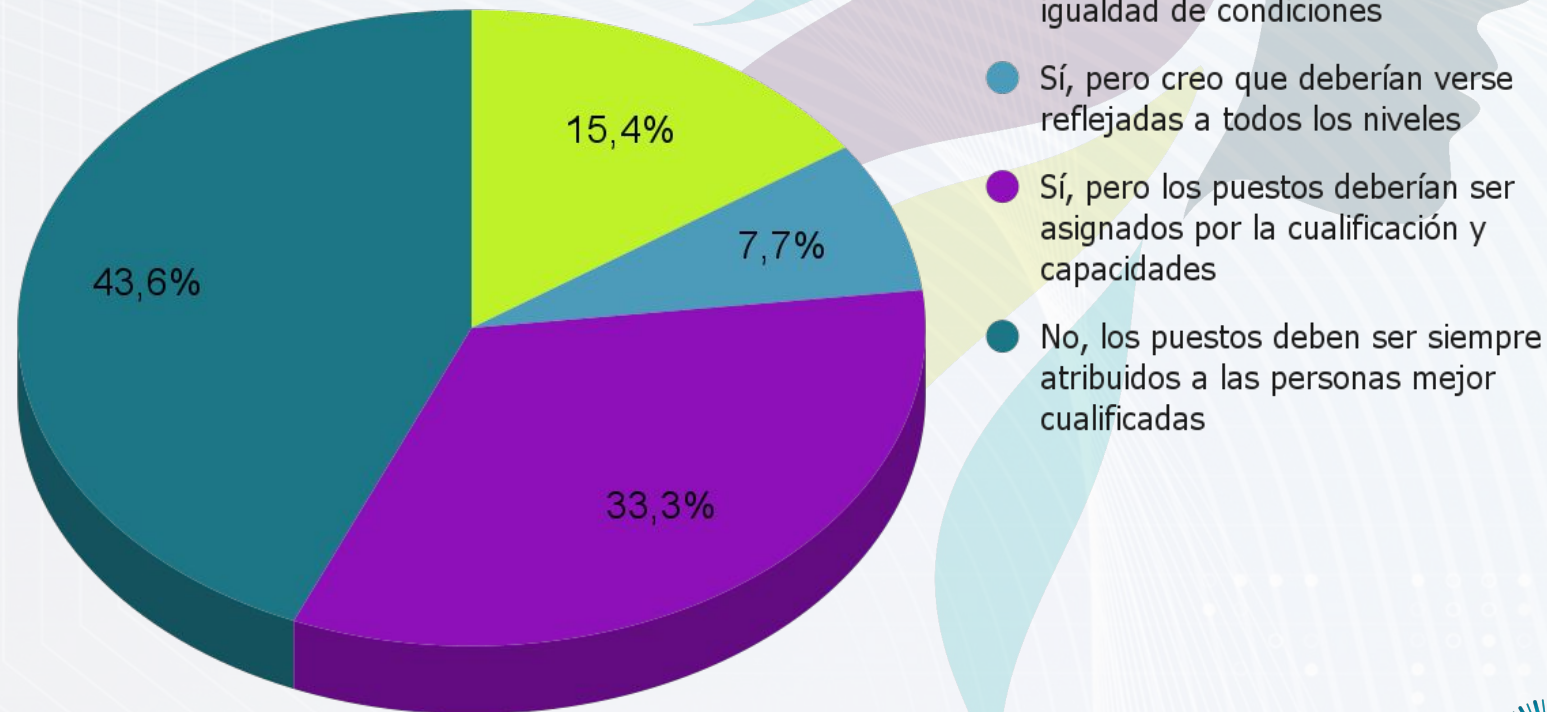
Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

¿Las políticas de paridad 50/50 son beneficiosas para las mujeres?



La diversidad de opiniones en esta cuestión refleja la falta de entendimiento y la discrepancia que hay entre los profesionales del sector.

Sin embargo, lo que sí que es una opinión generalizada es que los cargos deben ser otorgados según la valía del candidato.

Con la colaboración de:

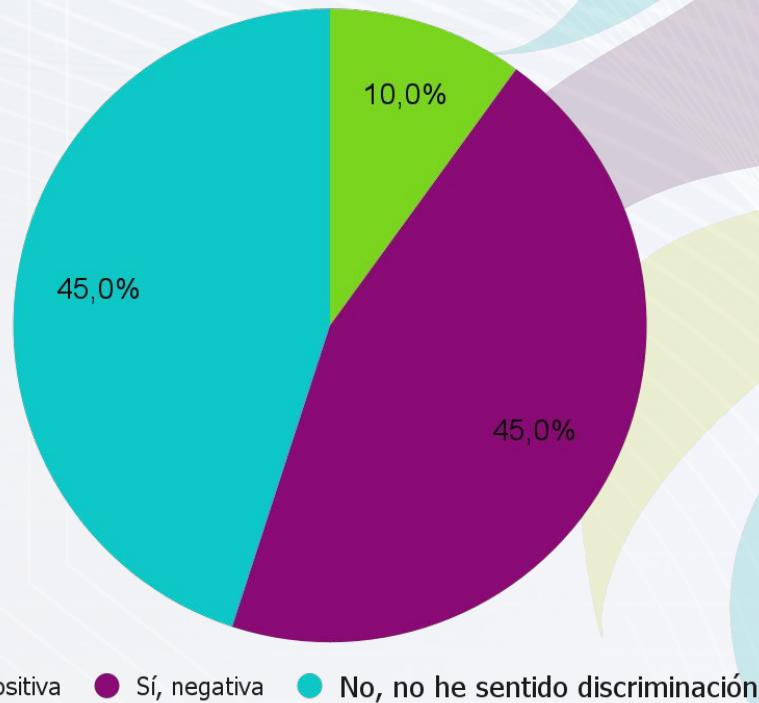


**HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER**

PayPal

3.4 Discriminación

¿Has sentido discriminación en tu vida profesional?



En 2025, aún se reconoce que las mujeres han sufrido discriminación en su vida profesional por ser mujer y que esa discriminación ha sido negativa.

Tipos de discriminación laboral

1. Discriminación por sexo/género

- Trabajo cuestionado más que el de compañeros hombres.
- Comentarios machistas y acoso verbal.

2. Discriminación por maternidad / embarazo

- Falta de promoción o valoración tras maternidad.

3. Discriminación por edad

- Menor valoración a mujeres en edad fértil o por apariencia física.

- Comentarios sobre edad y necesidad de justificar más que compañeros hombres.

4. Discriminación salarial

- Sueldo menor que el de compañeros hombres en el mismo puesto y con igual experiencia.

5. Acoso verbal

- Comentarios inapropiados de jefes o clientes.
- Interrupciones en reuniones y actitudes despectivas hacia mujeres.

Con la colaboración de:

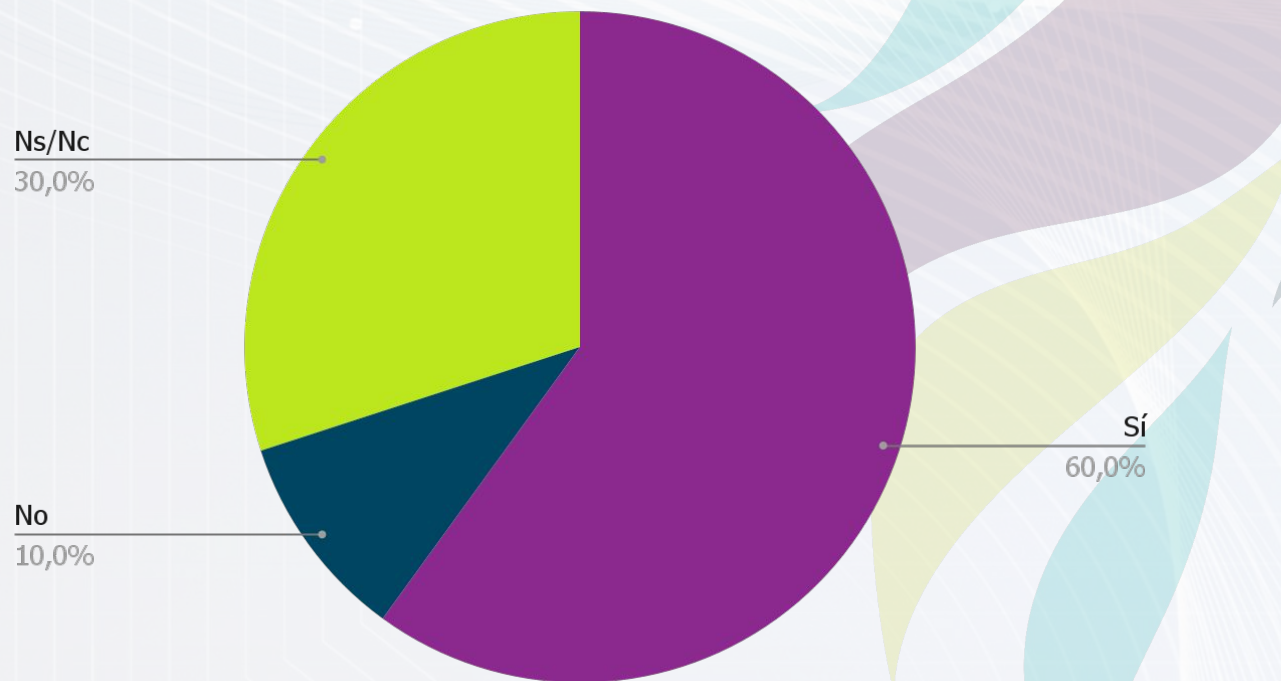


HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

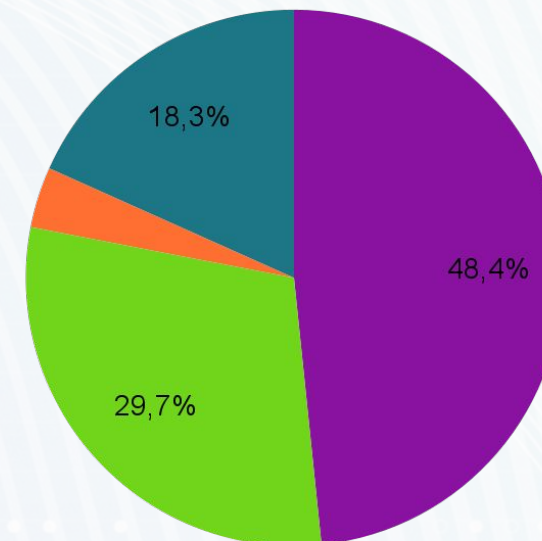
PayPal

Según el INE, la diferencial salarial mensual bruta entre hombres y mujeres es del 15,7% ¿Considera que en la industria financiera hay brecha salarial?

¿Se cree que esta brecha salarial se da tanto en la banca como en el sector FinTech & InsurTech?



- Sí, la brecha salarial afecta a ambos sectores de la industria
- No, la brecha salarial es más notable en el sector bancario tradicional
- No, la brecha salarial es más notable en el sector FinTech & InsurTech
- NS/NC



El 60% de los encuestadas afirma que en la industria financiera hay brecha salarial. El 48,4% considera que esta brecha se da tanto en banca como en el sector FinTech e InsurTech.

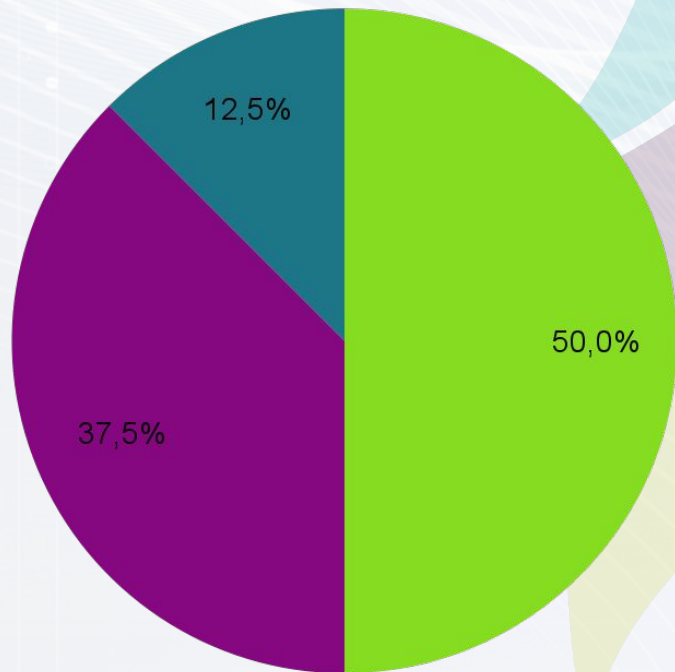
Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

¿Han sufrido brecha salarial las mujeres encuestadas a lo largo de sus carreras?



● Sí, directamente ● No, siempre ha habido trato igualitario ● No lo sé

El 50% de las encuestadas afirma haber sufrido brecha salarial a lo largo de sus carreras.

Testimonios

Tabú sobre dinero → Dificultad al hablar de salario y negociar aumentos.

Falta de transparencia → Los rangos salariales no se comunican; se necesita publicar horquillas.

Síndrome del impostor → Las mujeres subestiman su valor y se autodiscriminan al negociar.

Estereotipos de género → Expectativas sociales y prejuicios afectan la valoración y remuneración.

Desigualdad en reconocimiento profesional → Mismos logros y experiencia, menor valoración para mujeres.

Mayor carga de conciliación → Las responsabilidades familiares recaen más en mujeres, limitando negociación y desarrollo.

Dificultad en la negociación → Subestimación de capacidades y menor uso de estrategias profesionales.

Sesgos históricos → Hombres ganan más en sectores tradicionales como banca, distribución y manufactura.

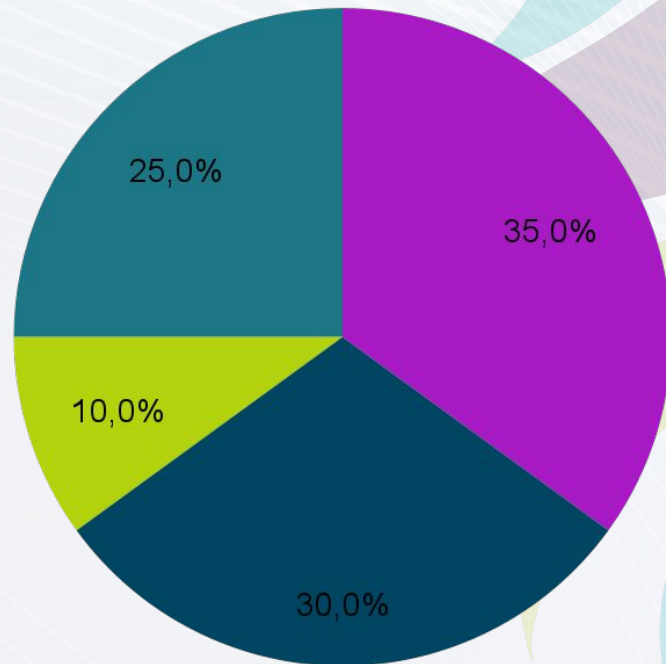
Con la colaboración de:



**HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER**

PayPal

La vida laboral media en España es de 35,7 años y a lo largo de estos años pueden existir momentos en los que la vida personal requiera más de nosotros ¿Han sentido esta circunstancia alguna vez?



● Sí
 ● No
 ● Sí pero no le doy mucha importancia
 ● Sí y me costó mucho esfuerzo encontrar el equilibrio

Ranking de principales motivos de ajustes en la vida laboral por mujeres

1. Maternidad y cuidado de hijos
2. Cuidado de padres mayores o familiares dependientes
3. Salud personal
4. Ajustes por equilibrio trabajo-familia en general
5. Divorcio u otras circunstancias personales complejas

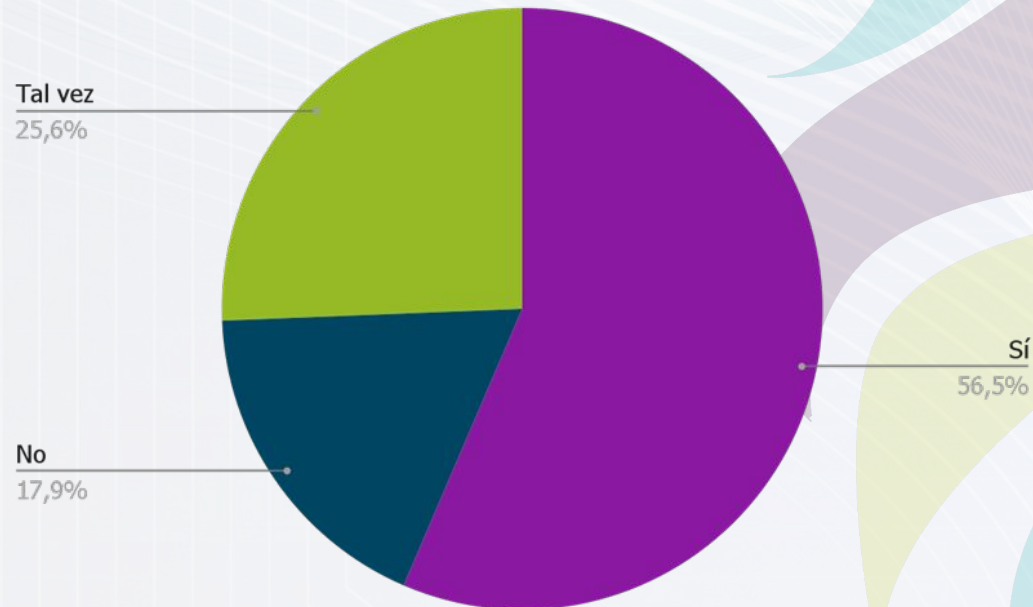
Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

¿El aspecto físico de una mujer importa más que el de un hombre en el entorno laboral?



Más del 50% de las encuestadas afirma que el aspecto físico de una mujer importa más que el de un hombre. Y se perfila como una preocupación para las mujeres: qué imagen dar y cómo cuidarla.

qué guapa vienes hoy

qué bien te queda el pelo

qué delgada estás

Tienes mala cara

A los hombres no se les dice "Qué bien recortada llevas la barba" o "Qué traje más bonito"

"Algunos hombres no son capaces de ver la profesionalidad de una mujer más allá de su físico. He tenido experiencias incómodas como provocar reuniones que aparentemente eran profesionales para intentar ligar, lo mismo con llamadas, etc."

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

5. Conciliación

¿Qué se entiende por conciliación?

La conciliación laboral es entendida por la mayoría como un concepto amplio que va más allá de la maternidad y paternidad, aunque todavía se asocia principalmente a empleados con hijos.

Percepciones del concepto CONCILIACIÓN

"Se tiende a pensar que es solo cosa de mujeres o de personas con hijos, pero para mí es un concepto mucho más amplio: para todos los sexos, respetando los tiempos de descanso, porque puedes no tener familia propia pero tener que ocuparte de tus padres o cualquier otra circunstancia personal y en cualquier caso nos merecemos tiempo de descanso y ocio para estar mejor y poder dar lo mejor de nosotros".

"La conciliación debe ser para todos. Las personas vendemos parte de nuestra energía y de nuestro tiempo a las empresas para las que trabajamos, pero como en toda relación, para que haya salud debe haber límites y equilibrio. En el caso del cuidado de familiares, es algo vital, pero también debería serlo para todo el mundo. Tanto por justicia como para evitar un sesgo negativo hacia las personas con familiares a su cuidado".

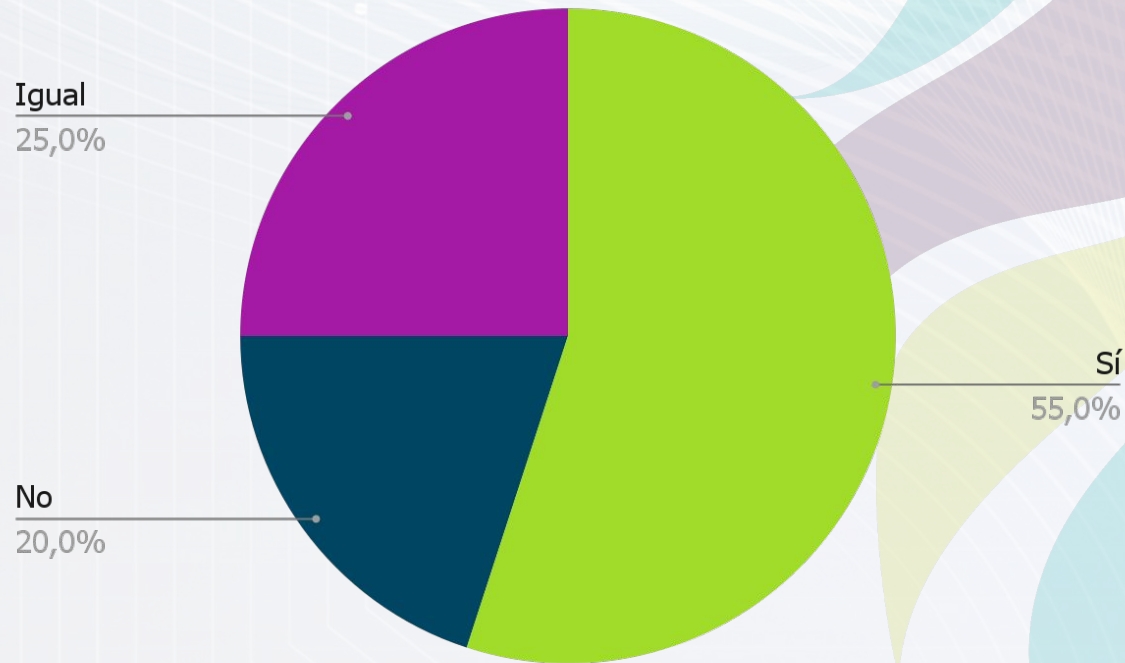
Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

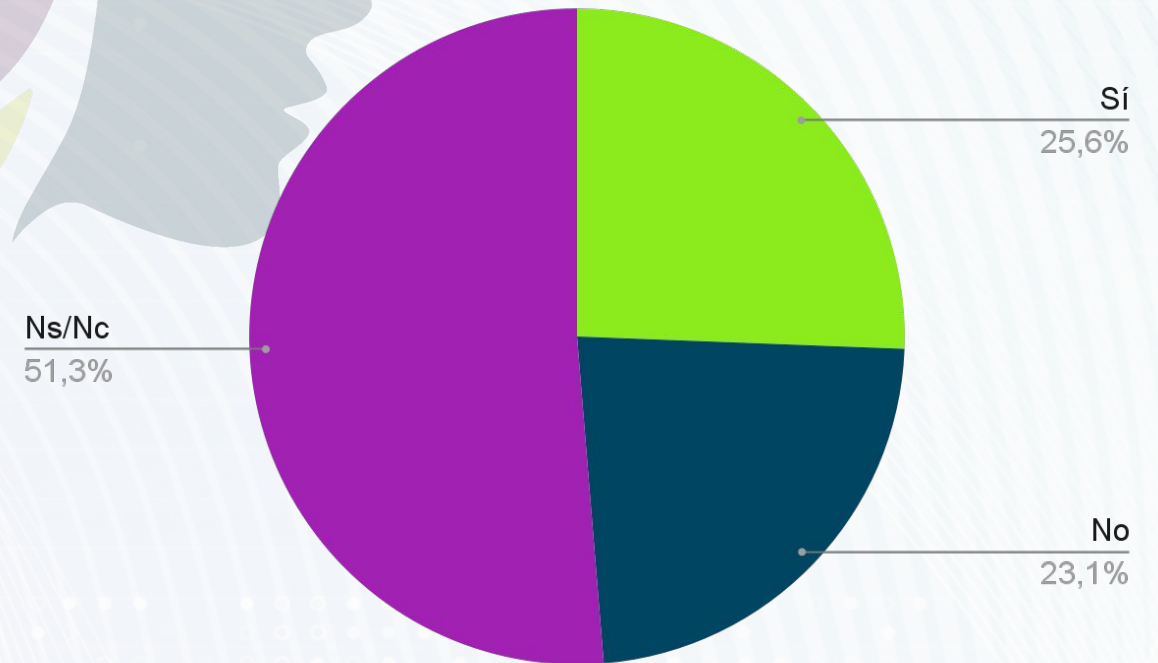
PayPal

¿Es el sector FinTech más conciliador que los sectores tradicionales?



La conciliación sigue siendo un punto a favor del sector FinTech y sus profesionales siguen pensando que es un sector que facilita y promueve la conciliación.

¿Se han producido en la empresa más solicitudes por parte de mujeres para acceder a condiciones laborales que sean compatibles con la conciliación familiar?



Con la colaboración de:



**HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER**

PayPal

6. Emprendimiento en el ecosistema FinTech e InsurTech

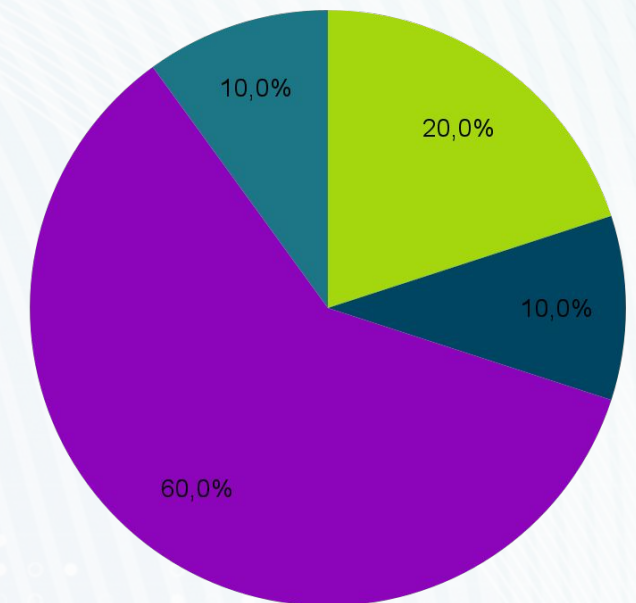
Principales barreras para emprender:

1. Normativas y legislativas
2. Capital e inversión
3. Acceso a un sector mayoritariamente masculino

El emprendimiento es duro, solitario y un trabajo de fondo al que la regulación no ayuda. En el sector financiero todos los emprendedores, bien sean mujeres y hombres, consideran que la regulación es una de las principales barreras de acceso al emprendimiento. Seguido de la dificultad para encontrar fuentes de financiación e inversores, sobre todo, nacionales.

¿Ser mujer condiciona el acceso a financiación?

- Sí, ha supuesto una barrera
- Sí, ha supuesto una barrera
- No, no ha habido ninguna diferencia
- No pero creo que hubiera sido más fácil si hubiera sido un hombre



Con la colaboración de:

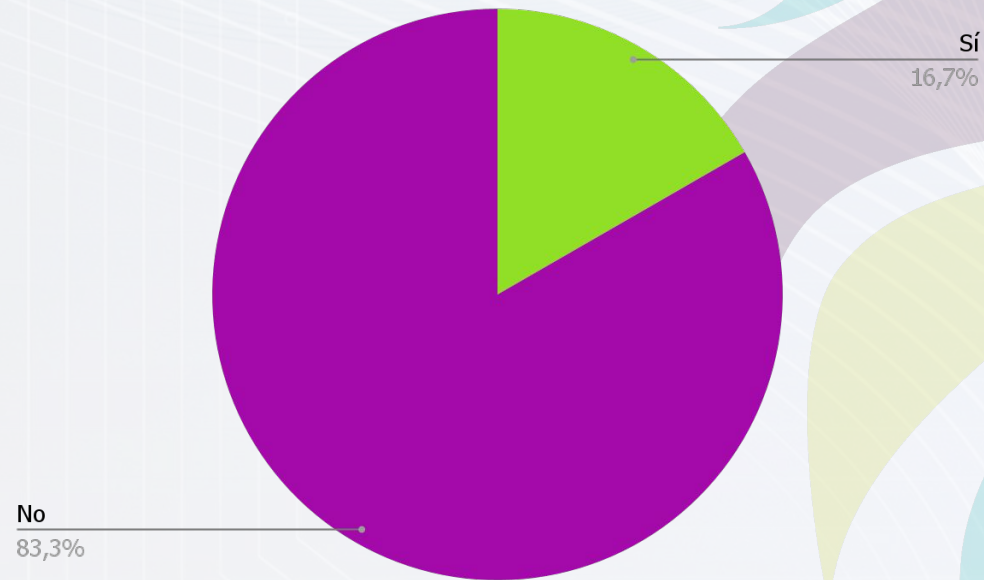


HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

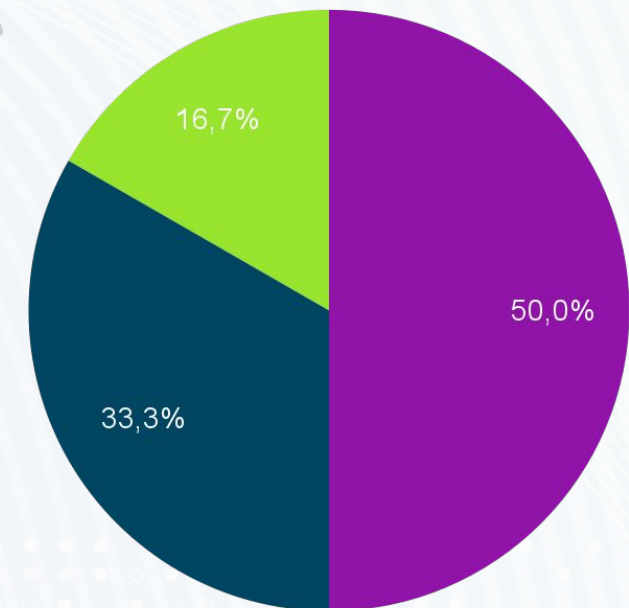
7. Los hombres hablan...

¿Han sentido la necesidad de plantearse tu futuro laboral por sus condiciones personales como la paternidad, cuidado de enfermos, proyectos propios...?



¿Creen que la paternidad supone un punto de inflexión en la carrera profesional?

- Sí, es un momento en el que tu trayectoria profesional puede cambiar mucho
- Sí, pero no de una forma muy notable
- No, en absoluto



Aunque los hombres están cada vez más involucrados en la crianza de los hijos, sigue siendo un tema por el que no se plantean tanto su futuro profesional como sí hacen las mujeres. Afortunadamente, gracias a la ampliación de permisos parentales, son cada vez más las familias en las que el peso de los hijos cae en los dos.

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

1. El sector madura, las FinTechs ya no son todas start-ups y sus empleados ya no son “treintañeros”, sino que las empresas van adquiriendo tamaño y volumen y sus profesionales pasan los 40 años.
2. El índice de mujeres con carreras STEAM es casi nulo, se tiende a que las áreas lideradas por mujeres sean el área de legal y el de comunicación y marketing.
3. Los Comités de Dirección de las empresas siguen estando liderados por hombres y en un 40% ni si quiera hay representación femenina en ellos.
4. Las políticas de igualdad para que haya paridad en las empresas siguen existiendo, aunque cada vez son menos necesarias para equilibrar la presencia femenina.
5. La discriminación va en aumento, es más presente el sentimiento de discriminación, sobre todo, en el sector asegurador, donde las mujeres afirman que hay mucho machismo todavía.
6. La conciliación tiende a ganar pequeños pasos a favor de los profesionales y, cada vez más, se entiende como una necesidad de los empleados, tengan o no tengan cargas familiares.

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal

04 Conclusiones

1. Las mujeres tienen que seguir esforzándose más que sus compañeros para alcanzar el mismo nivel de éxito profesional.
2. Brecha salarial aún significativa: El 50% de las profesionales del sector afirma haber sufrido brecha salarial de género.
3. Baja representación femenina en los Comité de Dirección.
4. Conciliación laboral y maternidad son desafíos persistentes.

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal



2026

IX Edición FinTech Women Network

Con la colaboración de:



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

PayPal